

Online-Ranking – Personalberatungen 2025

Ein Wegweiser für Unternehmen



Foto: iStock

12. Juni 2025

Stellen Sie sich vor, Sie leiten ein wachsendes Unternehmen. Die Auftragslage ist gut, der Markt vielversprechend – aber es fehlt eine Schlüsselperson, etwa im Bereich der IT-Sicherheit oder im strategischen Marketing. Wochenlang sichtet Ihre HR-Abteilung Bewerbungen und führt Gespräche, doch niemand scheint wirklich zu passen. Die Zeit drängt, denn der Markt ist hart umkämpft. Genau an diesem Punkt beginnt die Arbeit einer guten Personalberatung.

Artikel teilen



Facebook



X



WhatsApp



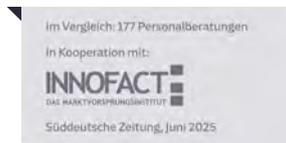
E-Mail



LinkedIn

SZ Institut

**Beste
Personalberater
2025**



Fachkräftemangel ist heute kein Buzzword mehr, sondern eine reale Herausforderung, die viele Unternehmen betrifft. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) waren 2024 in Deutschland über 480.000 Stellen unbesetzt – vor allem in technischen und digitalen Berufen*. Prognosen besagen, dass sich die Lage noch drastisch verschärfen wird. Firmen suchen händeringend nach den passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, stellen aber häufig fest, dass es mehr braucht als die klassische Stellenanzeige. Professionelle Vermittlung, aktive Ansprache und tiefes Marktverständnis können dabei helfen, die richtigen Angestellten in einem heiß umkämpften Markt zu finden.

Was ist eine Personalberatung – und wozu braucht man sie?

Personalberatungen, oft auch als Headhunter bekannt, sind spezialisierte Dienstleister, die Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Fach- und Führungskräften unterstützen. Anders als klassische Arbeitsvermittler beraten sie strategisch und gehen gezielt auf Talentsuche. Dabei nutzen sie Netzwerke, digitale Tools, psychologische Auswahlverfahren und viel Fingerspitzengefühl, um fachlich sowie zwischenmenschlich passende Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren.

Nicht jede Beratung ist gleich – und nicht jede verdient den Titel „Beste Personalberatung“. Wer als Unternehmen auf der Suche nach dem passenden Partner ist, sollte auf folgende Qualitätsmerkmale achten:

1. **Branchenexpertise:** Eine gute Personalberatung kennt nicht nur die Jobtitel, sondern versteht die Branche. Sie kennt Markttrends, typische Karrierewege, Gehälter und die Bedürfnisse potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten. Ein Headhunter im Maschinenbau, der keine Ahnung von CAD-Software hat, wird die passenden Talente nicht identifizieren können.
2. **Transparente Prozesse:** Von der Profilaufnahme über die Kandidatenansprache bis hin zur Präsentation: Seriöse Beratungen arbeiten transparent, dokumentieren ihre Prozesse und informieren regelmäßig über den Stand der Suche.
3. **Direktansprache & Netzwerk:** Die besten Kandidatinnen und Kandidaten bewerben sich selten aktiv. Stattdessen müssen sie gezielt angesprochen werden, beispielsweise über Netzwerke wie LinkedIn, Branchenveranstaltungen oder persönliche Kontakte. Gute Beratungen beherrschen diese aktive Ansprache und verfügen über ein belastbares Netzwerk.
4. **Kulturelles Matching:** Neben fachlichen Kriterien spielt das sogenannte kulturelle Matching eine entscheidende Rolle: Passt die Person ins Team, zur Unternehmenskultur, zur Führungsethik? Eine gute Personalberatung analysiert diese weichen Faktoren mit ebenso viel Akribie wie die Hard Skills.
5. **Diskretion & Ethik:** Gerade im Bereich der Executive Search ist Vertraulichkeit essenziell. Gute Beratungen agieren diskret, respektieren Sperrvermerke und vermeiden es, aus Kundenunternehmen Personal abzuwerben. Viele sind Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU), der klare ethische Standards vorgibt.

Wer heute und in Zukunft Talente für sich gewinnen will, muss sie verstehen und gezielt ansprechen. Genau das leisten Top-Personalberatungen: Sie fungieren als Brückenbauer zwischen Unternehmen und ihren zukünftigen Mitarbeitenden. Um festzustellen, welche Personalberatungen in Deutschland die Nase vorn haben, hat Innofact zum zweiten Mal im Auftrag des SZ Instituts eine Studie durchgeführt, die die führenden Headhunter im Land identifizieren soll.

Methodik der Studie

Die Hauptbefragung fand zwischen dem 10. und 22. April 2025 statt. Sie richtete sich gezielt an berufserfahrene Personen in leitenden Funktionen, die entweder direkt für die Auswahl und Beauftragung von Personalberatungen verantwortlich sind oder maßgeblich an der Entscheidungsfindung beteiligt sind. Insgesamt flossen Bewertungen zu 177 Personalberatungen in das Ranking ein.

Zunächst wurde den Teilnehmenden eine zufällig generierte Liste von 50 Personalberatungen aus dem Gesamtpool angezeigt, um deren Bekanntheitsgrad zu ermitteln. Anschließend bewerteten sie bis zu zehn der ihnen bekannten Beratungen in den Kategorien Kompetenz, Kundenorientierung, methodische Vielfalt, Netzwerk, Vertraulichkeit und Kommunikationskompetenz.

Zur Ermittlung der individuellen Gewichtung der einzelnen Bewertungskriterien vergaben die Teilnehmenden jeweils prozentuale Anteile, die zusammen 100 Prozent ergeben mussten. Aus den Mittelwerten dieser Gewichtung ergaben sich Faktoren, mit denen sich die einzelnen Kriterien gewichten lassen. Diese Methodik hilft dabei, Präferenzen im Nutzerverhalten realistisch abzubilden. Beispielsweise fließt die Bewertung von Befragten, für die die Kategorie Kompetenz wichtiger ist als die Kategorie Netzwerk, für das Kriterium Kompetenz entsprechend stärker in das Ergebnis ein. Auch die Bekanntheit der Personalberatungen floss als Faktor in das Endergebnis ein. Dieser methodische Ansatz ermöglichte eine differenzierte Bewertung verschiedener Leistungsdimensionen und trug so zur Ableitung eines präzisen Gesamtbildes bei.

Die Einzelergebnisse je Personalberatung wurden in einem Index ausgegeben und in der Ergebnistabelle gelistet. Personalberatungen, die einen Indexwert von 100 oder mehr erreichten, wurden mit der Auszeichnung „Beste Personalberater“ geehrt.

Ergebnisse der Studie

Auch im zweiten Jahr bestätigt die Untersuchung: Deutschland verfügt über eine breite Landschaft qualifizierter Personalberatungen. Von den 177 bewerteten Unternehmen konnten sich 90 über einen Indexwert von über 100 freuen – und erhielten damit die Auszeichnung „Beste Personalberatungen“.

Die Auswertung der Einzelkriterien zeigt ein klares Meinungsbild innerhalb der befragten B2B-Zielgruppe. „Kompetenz und Vertraulichkeit sind nach wie vor die wichtigsten Kriterien, die nach Meinung der Expertenstichprobe in die Bewertung von Personalberatungen einfließen,“ erklärt Martin Smets, Unit Director bei Innofact. Aspekte wie Kundenorientierung, Größe des Netzwerks und kommunikative Fähigkeiten werden ebenfalls geschätzt, liegen jedoch im Mittelfeld der Gewichtung. Die methodische Vielfalt hingegen spielt für viele Entscheiderinnen und Entscheider eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.

Beste Personalberater 2025 – Gesamtergebnis

Suche in Tabelle

Seite 1 von 9

Index \geq 100 = Beste Personalberater

\geq 100

< 100

Personalberatung	INDEX (inkl. Bekanntheitsfaktor*)
Kienbaum Consultants International GmbH	142
DEININGER Unternehmensberatung GmbH	127
Robert Half Deutschland GmbH & Co. KG	126
division one GmbH	124
TALENTspy GmbH	124
Spencer Stuart & Associates GmbH	122
InterSearch Personalberatung GmbH & Co. KG	122
Rödel Personal- und Karriereberatung	119
SOLUTE recruiting GmbH	119
ROBERT WALTERS GERMANY GmbH	118
HR Personal Consulting GmbH	116
Primeo GmbH	116
HSH+S MANAGEMENT UND PERSONALBERATUNG GmbH	116
Christine Wagener Personalberatung	115
Voß & Partner Gesellschaft für Personalberatung und Organisationsentwicklung mbH	115
APRIORI – business solutions AG	114
managementberatung münchen roland rabe GmbH	114
HR Management Partner	113
Falkenstein Personalberatung GbR	113
SWISSCONSULT Deutschland GmbH	113

* Bekanntheitsfaktor = Bekanntheit (mind. gut in %) / Bekanntheits-Mittelwert über alle Unternehmen

Tabelle: SZ Medienwerkstatt * Quelle: INNOFACT * Erstellt mit [Datawrapper](#)